



**Repubblica Italiana**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE DI ROMA**  
**PRIMA SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice dott.ssa **Francesca Giacomini**, ha pronunciato, mediante lettura del dispositivo all'udienza del 12 febbraio 2021 e con deposito successivo dei motivi, la seguente

**SENTENZA**

nella causa in materia di lavoro iscritta al n° 10959 r.a.c.c. 2019, vertente

**TRA**

RICORRENTE

**E**

RESISTENTE

**NONCHE'**

in Amministrazione Straordinaria, rappresentata e difesa per procura in atti dagli avv. I

RESISTENTE

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

1. Con ricorso del 26 marzo 2019, il sig. ha convenuto in giudizio la società , al fine di ottenere l'assunzione a far data dal 1.10.2018 con la condanna al riconoscimento del trattamento economico e previdenziale maturato dalla stessa data; ha altresì convenuto in giudizio la



società S.p.A per sentirla condannare al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura di trentasei mensilità, in ragione dell'illegittimità del licenziamento intimatogli per giustificato motivo oggettivo in data 30 settembre 2018.

2. Nel corso del giudizio, preso atto che con sentenza pronunciata dal Tribunale di Torino in data 4 febbraio 2020, è stato dichiarato lo stato di insolvenza della società S.p.a., il giudice ha disposto l'interruzione del giudizio nei confronti della sola S.p.a.
3. Con ricorso del 21 maggio 2020, il sig. [redacted] ha quindi provveduto a riassumere il giudizio nei confronti di S.S. chiedendo di accertare e dichiarare il danno da perdita di *chance* e di condannare la S.p.a. al risarcimento del pregiudizio subito.
4. In punto di fatto, va ricordato che il ricorrente ha lavorato con contratto di lavoro a tempo indeterminato e orario di lavoro *full time* presso S.p.a., originariamente quale dipendente della società S.r.l., con mansione di "addetto alla reception" ed inquadramento nel VI livello del CCNL Commercio. Nel 2013, a seguito dell'avvicendamento nella gestione dell'appalto tra la S.r.l. e la S.p.a., il ricorrente ha prestato servizio alle dipendenze di quest'ultima, in forza della clausola sociale prevista dall'art. 4 del CCNL Multiservizi. Tra il 2013 e il 2016, il ricorrente ha continuato a svolgere le stesse mansioni nel medesimo luogo di lavoro, lavorando per S.p.a., società subappaltatrice della S.p.a., per poi tornare, senza soluzione di continuità, alle dipendenze della S.p.a., venendo riassunto *ex novo* a tempo indeterminato dal 16.5.2016, inquadrato nel 3 livello del CCNL Multiservizi, con qualifica di "Receptionist" e sede di lavoro in Roma. Nel 2018 vi è stata una nuova successione nell'appalto oggetto della presente vicenda con l'ingresso di S.p.A., la quale tuttavia non ha proceduto all'assunzione del ricorrente.
5. A decorrere dal 30.9.2018, dunque, in ragione della cessazione dell'appalto, il sig. [redacted] è stato licenziato dalla S.p.a. per giustificato motivo oggettivo, come si legge nella lettera di licenziamento del 12.9.2018, senza



RG 10959/2019

tuttavia vedersi prospettata la possibilità di essere reimpiegato diversamente all'interno dell'azienda, né presso altro appalto, né con mansioni inferiori.

6. Il ricorrente ha dedotto che la [redacted] ha in gestione – solo nella città di Roma – almeno altri tre appalti, vale a dire quelli presso le Società [redacted] a [redacted]. La circostanza non è stata specificamente contestata. È, del resto, inverosimile che una Società con un fatturato di milioni di euro e migliaia di dipendenti come la [redacted] non abbia la possibilità di ricollocare utilmente, neppure temporaneamente un singolo dipendente con anni di anzianità di servizio e con inquadramento tale da poter svolgere una molteplicità di mansioni.
7. Com'è noto, la mera cessazione dell'appalto non implica necessariamente l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, che deve perciò essere specificamente ed adeguatamente provato dal datore di lavoro, unitamente all'assolvimento dell'obbligo di *repechage*, che si sostanzia nella dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore all'interno dell'azienda, anche con mansioni inferiori.
8. La prova offerta in tal senso da [redacted] a nel presente giudizio è stata molto carente, essendosi la società limitata ad affermare di aver posto in essere due procedure di licenziamento collettivo e a dedurre che lo stato di insolvenza dimostrerebbe di per sé le gravi difficoltà economiche dell'impresa.
9. Ritiene invece il Tribunale che la società avrebbe dovuto fornire la prova da un lato, di non aver assunto altri lavoratori al momento del licenziamento e per un tempo ragionevole successivo, neanche sugli altri appalti che pacificamente continuava ad avere in piedi e, dall'altro, che presso i suddetti appalti, peraltro presenti su tutto il territorio nazionale, non esisteva alcuna possibilità di impiego del ricorrente. Tale ultima circostanza, peraltro, risulta contraddetta dalle risultanze documentali di cui alla visura agli atti di causa, che dimostra un aumento delle soglie occupazionali.
10. Per questa ragione, va accolta la domanda del ricorrente nei confronti di [redacted] in A.S., sia pur nei limitati termini che derivano dall'accertato stato di insolvenza.



RG 10959/2019

11. L'assenza di giustificato motivo oggettivo è stata peraltro già dichiarata da questo Tribunale in un caso analogo (cfr. sent. Tribunale Roma n. 8805/2020), le cui motivazioni possono essere richiamate e fatte proprie dal giudicante ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.
12. Invertite le questioni per ragioni di semplicità espositiva, va altresì respinta l'eccezione di improcedibilità della domanda sollevata da \_\_\_\_\_ in AS. Per giurisprudenza ormai consolidata, infatti, permane la giurisdizione del giudice del lavoro in caso di fallimento o insolvenza del datore di lavoro, qualora si chieda una pronuncia di accertamento che vada ad incidere sul rapporto di lavoro o sulla sua cessazione, oppure sulla quantificazione dell'indennità risarcitoria in seguito al licenziamento illegittimo (cfr. tra le tante, Cass. 19271/2013 e 16443/2018), restando preclusa la sola domanda di condanna, che resta riservata al giudice fallimentare.
13. Il licenziamento del ricorrente va quindi dichiarato illegittimo; va applicato l'art. 3 del d. lgs. n. 23/2015, così come modificato dall'art. 1 comma 3 del d.l. n. 87/2018 conv. in l. 96/2018; il rapporto va dichiarato estinto alla data del licenziamento e il sig. ( \_\_\_\_\_ ) va dichiarato creditore di un'indennità che, tenuto conto dei parametri richiamati dalla Corte Cost. nella nota sentenza n. 194/2018, si stima equo liquidare in n. 20 mensilità, considerata l'apprezzabile anzianità di servizio, il comportamento e le condizioni delle parti, le considerevoli dimensioni dell'impresa.
14. All'esito dell'istruttoria espletata va, invece, respinta la domanda di assunzione in danno di \_\_\_\_\_ s.p.a., atteso che risulta sufficientemente provata la circostanza che la suddetta società applichi ai suoi dipendenti il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi ausiliari fiduciari e integrati rese alle imprese pubbliche e private (c.d. SAFI).
15. Ora, il CCNL SAFI contiene all'art. 20 una c.d. clausola sociale, la quale tuttavia non prevede l'obbligo del subentrante di assumere il personale già impiegato nell'appalto, ma solo quello inquadrato al 4° o al 5° livello del CCNL, necessario all'esecuzione dell'appalto ("L'azienda subentrante assumerà il personale inquadrato al 4° o al 5° livello della classificazione di cui all'art. 21 necessario addetto ai servizi oggetto del cambio di appalto...").



RG 10959/2019

16. Inoltre, nel caso come quello in esame in cui una delle due imprese applichi un altro CCNL, è previsto esclusivamente l'obbligo di un confronto sindacale inteso "ad analizzare la reciprocità di applicazione della norma e quindi la sua applicazione..".
17. Va osservato da un lato, che il ricorrente pacificamente non è inquadrato tra i lavoratori che hanno diritto all'assunzione e dall'altro, che la ha avviato una negoziazione, come risulta dagli atti, oltre ad aver assunto qualche unità (almeno una, la sig.ra ).
18. Per la verità, la società convenuta si è sforzata di dimostrare di aver offerto sia pur soltanto telefonicamente una nuova assunzione al sig. ( e che tale proposta sarebbe stata declinata, ma la circostanza è risultata seccamente smentita dall'istruttoria testimoniale espletata, che ha invece dimostrato che il lavoratore non era stato affatto contattato.
19. Tale ultima circostanza, tuttavia, può avere rilievo esclusivamente nella regolamentazione delle spese processuali, poiché nulla può essere imputato alla società subentrante se, come si è chiarito, essa non aveva alcun obbligo di assunzione.
20. In ultimo, va ricordato che nella lettera di licenziamento, la S.p.a ha precisato che la posizione lavorativa del ricorrente era interessata dalla disciplina di cui all'art. 4 del CCNL per il personale dipendente delle imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati - multiservizi, il quale prevede l'impegno in capo all'azienda subentrante all'assunzione delle risorse lavorative già impegnate sull'appalto alle dipendenze del precedente appaltatore e, dunque, ciò ha tratto in inganno il ricorrente.
21. Tuttavia, ritiene il Tribunale che le conseguenze negative di tale comportamento non possano riverberarsi su Securité s.p.a.
22. Non vi è prova alcuna del danno subito per l'asserita perdita di *chance* e pertanto lo stesso non può essere riconosciuto.
23. Ogni altra considerazione resta assorbita.
24. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo, tenuto conto dei parametri previsti dal D.P.R. 115/2002 e dal D.M. 55/2014, così come modificato dal D.M. 37/2018. Quanto alla regolamentazione delle spese



RG 10959/2019

tra il ricorrente e [redacted] s.p.a., le stesse possono essere integralmente compensate, tenuto conto del comportamento tenuto da Securité così come è emerso dall'istruttoria espletata.

**P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sulle domande proposte, così provvede:

- 1) Accerta l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente da [redacted] s.p.a. in data 12 settembre 2018 con decorrenza 30 settembre 2018 e per l'effetto, dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e dichiara che [redacted] è creditore di [redacted] s.p.a. in Amministrazione Straordinaria della somma complessiva di 20 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (pari a € 1.375,25), oltre interessi e rivalutazione come per legge;
- 2) Rigetta nel resto;
- 3) Condanna [redacted] s.p.a. in Amministrazione Straordinaria al pagamento in favore del ricorrente delle spese di lite, che liquida in complessivi € 4.500,00 per compensi, oltre il 15% per spese generali, IVA e CPA come per legge;
- 4) Compensa integralmente le spese di lite nei confronti di [redacted] s.p.a.

Così deciso in Roma, il 12 febbraio 2021

**IL GIUDICE**  
**Francesca Giacomini**

